

ハラスメント防止宣言

1.職場におけるハラスメントは、従業員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

2.当社は下記のハラスメント行為を許しません。

<セクシュアルハラスメント>

職場において行われる従業員の意に反する性的な言動に対する従業員の対応によりその従業員が労働条件について不利益をこうむる、性的な言動により就業環境が害されること
また、従業員による求職者に対する性的な言動等により、求職者の求職活動等の意欲が害されること

<パワーハラスメント>

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させること

<マタニティハラスメント及びケアハラスメント>

職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した「女性従業員」や育児・介護休業等を申出・取得した「男女従業員」等の就業環境が害されること

<カスタマーハラスメントについて>

お客様のご要望・言動のうち、社会通念上相当な範囲を超える行為があったと当社が判断した場合、対応をお断りさせていただく場合がございます。更に、当社が悪質と判断した場合には、警察・弁護士等に連絡のうえ、適切な対処をさせていただきます。

(社会通念上相当な範囲を超える行為)

例・身体的な攻撃（暴行、傷害等）

- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）
- ・差別的な言動
- ・性的な言動
- ・従業員個人への攻撃、要求

3.この方針は、社員、嘱託、パートタイマー、業務委託契約者等、当社において働いている方すべての従業員を対象にします。

マタニティハラスメント及びケアハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員および育児・介護休業等の制度を利用する男女従業員の上司および同僚が行為者となり得ます。

セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が被害者および行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向または性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきます。

4.従業員がハラスメントを行った場合、就業規則に基づき厳正に対処します。

5.相談・苦情窓口

職場におけるハラスメントに関する相談・苦情について社内外相談窓口を設置しています。

臨床心理士（カウンセラー）が匿名によるご相談も受け付けています。またハラスメントが生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化する恐れがある場合やハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

6.相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に対しても不利益な取扱いはいりません。相談・苦情には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。

7.相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8. ハラスメント防止に関する取り組みの周知徹底や研修について

ハラスメント防止に関する取り組みに関して、従業員に対して研修を行い組織内の意識改革・発生防止策を図り、よりよい職場づくりに努めます。

すべての従業員が互いに尊重し合えるようハラスメントのない、働きやすい職場づくりに努めます。

2025 年 5 月 1 日

2026 年 5 月 1 日 改訂

株式会社門倉組

代表取締役社長 松村 大輔